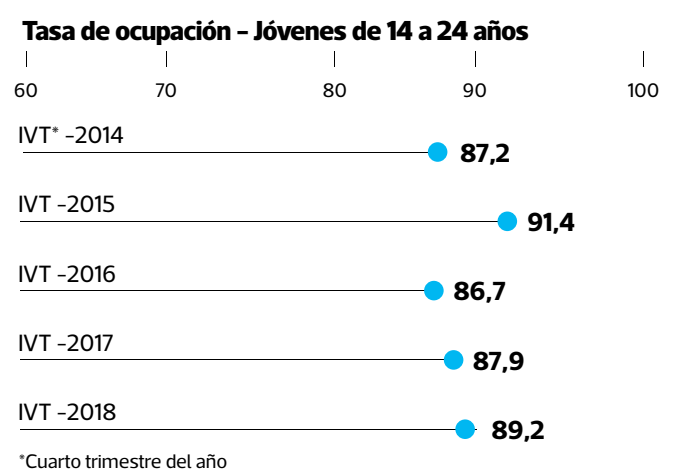
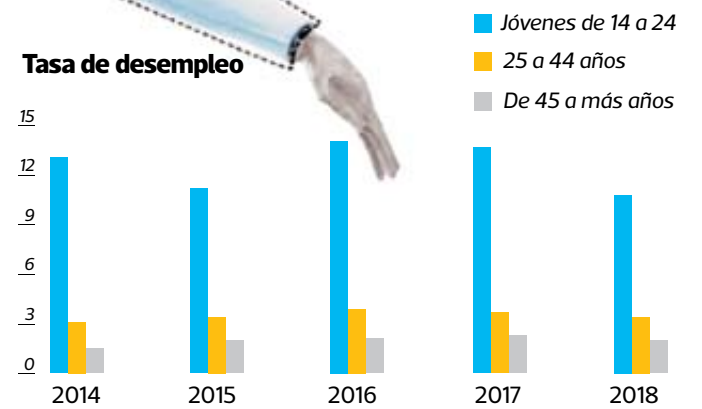
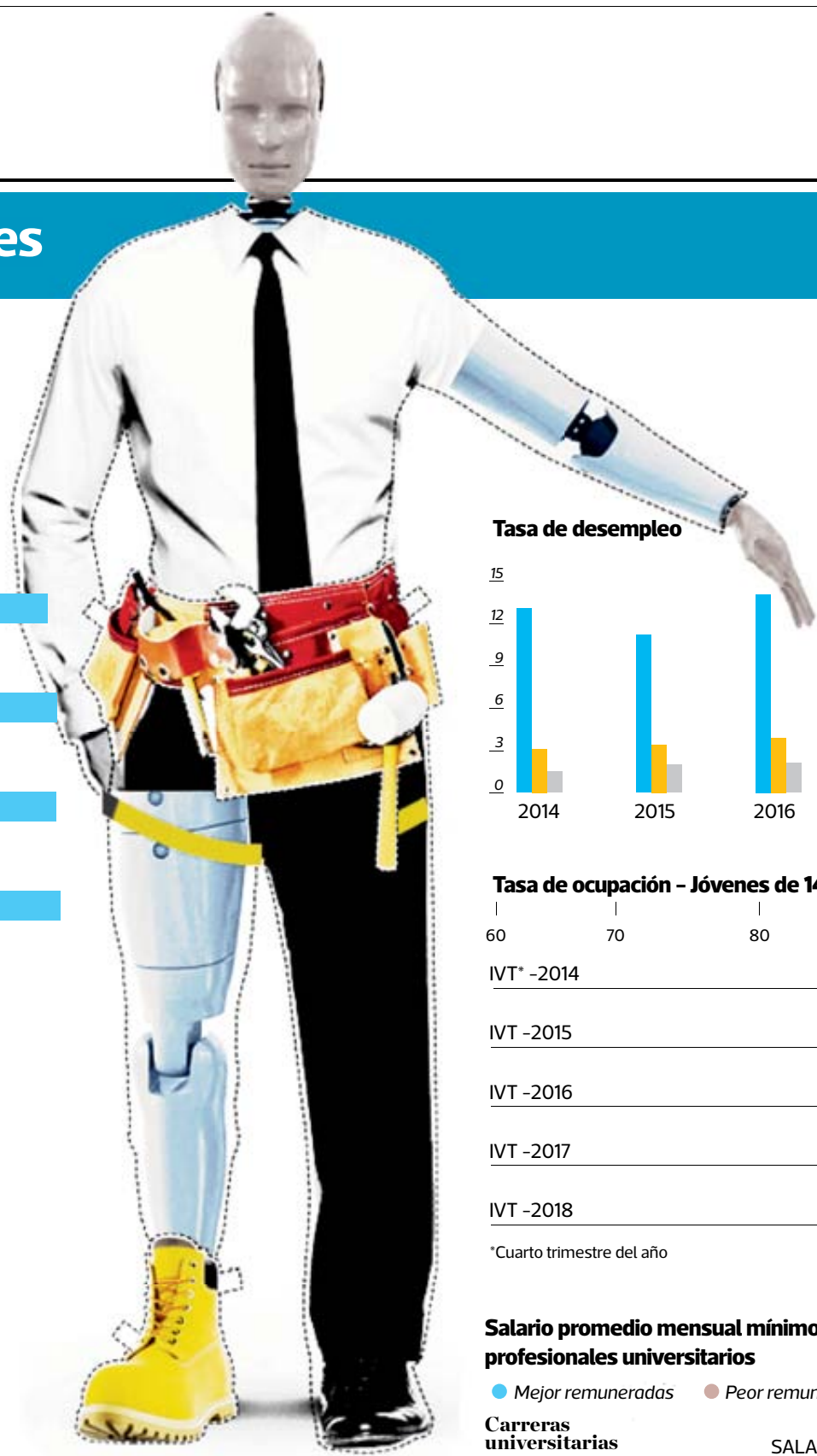
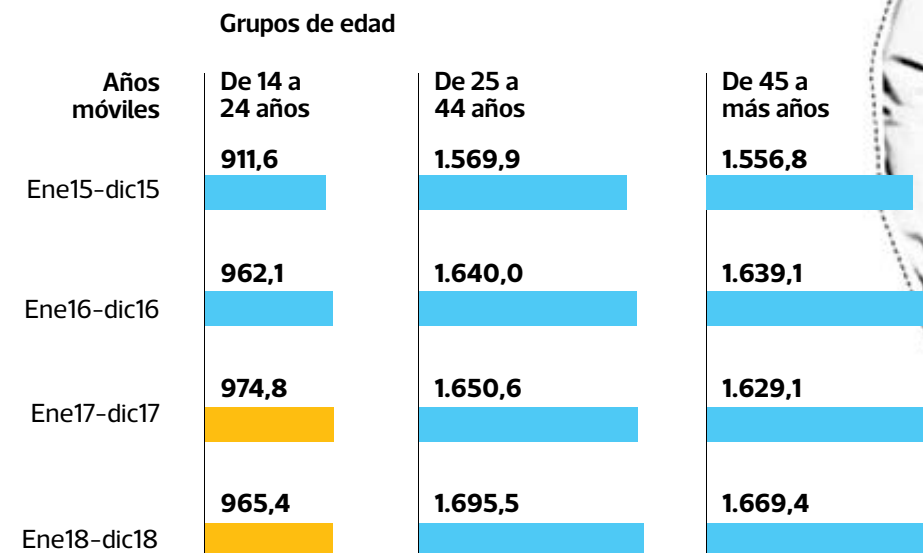


La situación laboral de los jóvenes

Perú urbano: ingreso promedio mensual proveniente del trabajo por grupos de edad (en S/ corrientes)

■ El salario promedio entre 14 y 24 años cae 1%.



Salario promedio mensual mínimo y máximo de jóvenes profesionales universitarios

Carreras universitarias	SALARIO PROMEDIO S/		X% Var. porcentual
	2016	2017	
Medicina	4.157	4.072	-2%
Ingeniería de telecomunicaciones	4.149	4.046	-2%
Agronegocios	3.595	3.964	10%
Ciencias políticas	4.141	3.690	-11%
Ingeniería industrial	3.790	3.606	-5%
Educación tecnológica	1.825	1.494	-18%
Otras carreras de educación	1.780	1.473	-17%
Educación secundaria	1.775	1.450	-18%
Educación inicial	1.591	1.427	-10%
Educación primaria	1.673	1.293	-23%

Fuente: Portal Ponte en Carrera - Minedu / Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Encuesta Nacional de Hogares (Enaho)

Futuras promesas, escasos incentivos

Empleo juvenil • La tasa de desempleo de la población más joven del país duplica la de los grupos de mayor edad • El nivel de crecimiento de sus salarios se redujo.

PAOLAVILLARS.

El Gobierno tiene previsto relanzar a fin de mes el proyecto de empleo juvenil, que apuntará a resolver el gran problema de inserción laboral que actualmente afecta a este grupo de la población. Entre las propuestas que se estudian, la ministra de Trabajo, Sylvia Cáceres, adelantó que se incluirá la capacitación dual remunerada, un modelo diseñado para que los estudiantes de carreras técnicas trabajen en una empresa a la par de las clases que llevan, con particular énfasis en aquellas actividades que tienen un alto componente tecnológico.

El gran reto de la iniciativa, sin embargo, será lograr consenso político y social de los planteamientos que se realicen para evitar repetir la fallida experiencia de iniciativas similares como la llamada 'ley pulpín', que fue derogada tras diversas críticas en enero del 2015.

—**Qué afecta a los jóvenes**— Las últimas cifras que dio el informe de INEI ilustran parte del problema de empleabilidad juvenil: la tasa de desempleo en el grupo de 14 a 24 años ascendió a 10,8% en el último trimestre del 2018 (octubre, noviembre y diciembre), mientras que en los otros gru-

pos (de 25 a 44 y de 45 a más años) dicha tasa fluctuó entre 2% y 3,4%, respectivamente [ver infografía].

A esto se suma, asimismo, el problema de la informalidad. Hugo Ñopo, economista regional de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), explica que en la población menor de 25 años la tasa de informalidad puede llegar a superar el 90%.

“Estos dos indicadores (desempleo e informalidad) hablan en su conjunto de una situación laboral precaria de los jóvenes, en comparación con el resto de la población”, precisa.

José Carlos Saavedra, socio y economista principal de Apoyo Consultoría, menciona que este grupo tiene las condiciones laborales más complicadas, en buena parte, por la falta de experiencia y la incidencia de ello en sus niveles de productividad. Sin embargo, detalla que también se observa a los jóvenes optar por estudiar carreras con un exceso de oferta, lo cual termina afectando su posibilidad de encontrar un buen empleo.

“En este contexto de recuperación económica y del empleo formal, ellos son los que menos se están beneficiando”, apunta.

El economista advierte que el salario real de los jóvenes está cayendo. Las cifras de INEI

“Los indicadores de desempleo e informalidad hablan de una situación laboral precaria de los jóvenes”.

HUGO ÑOPO
Economista regional de la OIT

“Los jóvenes serían los más beneficiados de una reforma integral de la legislación laboral”.

JOSÉ CARLOSSAAVEDRA
Socio y economista principal de Apoyo Consultoría

muestran que el salario real en el grupo de 14 a 24 años se redujo un 1% el año anterior, pasando de S/974,8 en el 2017 a S/965,4.

A partir de las cifras que figuran en el portal Ponte en Carrera, se percibe también una variación negativa en los salarios de la población de 18 a 29 años que está presente en el sector formal. En el caso de los profesionales universitarios [ver infografía], al 2017 cuatro de las cinco carreras mejor remuneradas registraron un salario promedio menor que el del año anterior. Si se analizan las carreras universitarias con las remuneraciones más bajas, el salario promedio en las cinco últimas también cae.

No obstante, tanto Saavedra como Ñopo advierten que la información de Ponte en Carrera solo incluye el ingreso de aquellos jóvenes que tienen un empleo formal, puesto que la data está registrada en la Planilla Electrónica que administra la Sunat. Esta porción, según Saavedra, representa apenas el 19% del total de dicho grupo.

—Cómo resolver el problema—

Incluso desde una mirada técnica, Ñopo precisa que la parte más importante de la solución a la problemática del empleo juvenil es la política. “Y se han hecho varios intentos técnicos

de proponer soluciones a este mercado y siempre, de un lado o del otro, existen distintas posiciones. Esto nos está diciendo que se necesita un paso previo para el establecimiento de cualquier norma y solución que se quiera proponer, y ese tiene que ser el diálogo”, precisa.

Según Ñopo, en paralelo a lograr los consensos necesarios, sería positivo que la iniciativa del Ejecutivo contemple la posibilidad de otorgar subsidios temporales a las empresas para impulsar un sistema de formación dual.

Diego Macera, gerente general del Instituto Peruano de Economía (IPE), coincide en que estos subsidios sí tienen mayor fundamento económico, pero advierte que debe ver-

se qué se entiende por capacitación laboral.

“Ha habido muchas maneras de sacarle la vuelta a beneficios tributarios a partir de capacitaciones y la idea es no repetir estos errores”, señala.

Para Macera y Saavedra un problema más transversal tiene que ver con las rigideces del mercado laboral peruano y cómo estas suelen perjudicar más a los jóvenes. “Los jóvenes serían los más beneficiados de una reforma integral de la legislación laboral y no solo de aquella focalizada en este grupo. [...] Hacer que los costos de despido sean menores y sobre todo predecibles también incentivaría a las empresas a contratar formalmente, sobre todo, a plazo indefinido”, puntualiza Saavedra.